

FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Nombre completo	Capital Humano y Diseño Organizativo
Código	0000012187
Título	Máster Universitario en Gestión de Talento / Master in Talent Management por la Universidad Pontificia Comillas
Impartido en	Máster Universitario en Gestión de Talento / Master in Talent Management
Nivel	Postgrado Oficial Master
Cuatrimestre	Trimestral
Créditos	3,0 ECTS
Carácter	Obligatoria
Responsable	Javier Molina Rivera
Horario de tutorías	Disponibilidad continua vía email

Datos del profesorado	
Profesor	
Nombre	Javier Molina Rivera
Departamento / Área	Advantere
Despacho	Disponibilidad continua vía mail
Correo electrónico	j.molina@advantere.org

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

Contextualización de la asignatura

Aportación al perfil profesional de la titulación

La actual situación económica y empresarial se presenta dentro de un entorno de cambios continuos, con una competencia muy agresiva y con unos clientes que reclaman unos niveles de servicio cada vez más exigentes.

Ante este reto, las organizaciones tendrán que actualizar su estrategia empresarial con objeto de adaptarse y dar respuesta a este entorno difícil y competitivo. Pero si queremos que la estrategia marque el rumbo de la organización esta tendrá que llegar de forma clara y concisa a todas las personas que la componen. Sólo aquellas empresas que posean una gestión integrada de sus empleados podrán competir en este escenario y su éxito dependerá de su capacidad para identificar y dirigir el talento de las personas hacia el logro de los objetivos empresariales.

Algunas de las palancas que permiten desarrollar a la empresa este modelo estratégico de gestión de personas son:

- La vinculación de la gestión de RRHH a las necesidades del negocio en la elaboración de una estrategia común, el desarrollo de un modelo de valores organizativos, la implantación coordinada de los procesos de RRHH y la adaptación de los mismos tanto al entorno como las necesidades de las personas que forman la empresa.
- Definir claramente tanto los procesos como los roles de todos los protagonistas en la gestión de personas (Directivos, mandos intermedios, colaboradores, empresas externas,...)
- Destacar la importancia que el diseño organizativo y la planificación tiene en la implantación de la estrategia de gestión de personas así como su impacto en los resultados de negocio.
- Revisar los planes y políticas transversales que afectan a todo el ciclo de gestión del talento:
 - Transformación Digital
 - Externalización de funciones
 - Plan de Responsabilidad Social Corporativa
- Establecimiento de indicadores que permitan medir los resultados de la gestión de RRHH.
 - Definición de Kpi's
 - Elaboración de un Cuadro de Mando Integral.

En resumen, esta asignatura pretende aportar al alumno una visión global y estratégica de la función como introducción a los contenidos del presente Master.

Competencias - Objetivos

Competencias

GENERALES

CG1	Definir, diseñar, desarrollar, redactar y presentar conclusiones y resultados de proyectos de gestión de talento.	
	RA1	Capacidad para comprometerse en el desarrollo de proyectos de gestión de talento experimentales basados en datos reales, gestionando y alineando las necesidades del cliente con los recursos disponibles, distribuyendo de manera óptima el trabajo, comunicando y proyectando sus distintas fases, proponiendo soluciones reales y haciendo eficientes todas las interacciones con el equipo, clientes y otros stakeholders.
CG7	Aplicar metodologías de resolución de problemas y toma de decisiones en el área de gestión de talento.	
	RA7	Abordar de manera autónoma y ágil la necesidad de adaptarse a distintos entornos superando las dificultades que se puedan encontrar, y encontrando mecanismos para conseguir una óptima y rápida aclimatación.

ESPECÍFICAS

CE2	Conocer y aplicar desde la perspectiva estratégica de una organización, las funciones y responsabilidades que se engloban dentro de la gestión de recursos humanos.	
	RA1	Definir las principales funciones, procesos y dependencias mutuas de la Gestión de RR.HH.
	RA2	Entender las políticas de gestión internacional del capital humano y su impacto en las organizaciones.

BLOQUES TEMÁTICOS Y CONTENIDOS

Contenidos – Bloques Temáticos
La gestión de personas dentro de un entorno de cambio
Sesión 1
<p>Definición amplia del concepto de gestión de personas</p> <p>Análisis del entorno</p> <p>Claves para entender el rol de gestión de personas en la actualidad</p>
El rol estratégico de gestión de personas y el Modelo de Gestión Integral
Sesión 2
<p>Revisión del rol de gestión de personas tanto en el plano estratégico/operativo como en el de personas/procesos</p> <p>Perfil de gestor de personas en HR: principales skills</p> <p>El Modelo de Gestión Integral de Personas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización • Personas • Tecnología
Sesión 3
<p>La Gestión por Competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrador de procesos, • vínculo con e negocio • lenguaje compartido <p>Factores críticos de éxito en la implantación</p>
Sesión 4
<p>Puesta en práctica del Modelo: Caso Práctico por grupos de trabajo</p>
Diseño Organizativo y Planificación Estratégica
Sesión 5
<p>Definición del concepto de Organización</p> <p>Vinculación con: Estrategia, negocios, tecnología, externalización y estilos de liderazgo</p> <p>Cómo diseñar una organización y mantenerla actualizada en el tiempo</p>
Sesión 6
<p>La planificación estratégica de personas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis cuantitativo • Análisis cualitativo • Claves del éxito <p>Impacto de planificación en los procesos de HR</p>

Sesión 7

Caso práctico sobre diseño organizativo y planificación estratégica

Los principales procesos de RRHH: El ciclo del Talento

Sesión 8

Esquema general del ciclo de gestión del talento:

Las funciones de apoyo al ciclo:

- **Administración**
- **Relaciones Laborales**
- **Seguridad y Salud**

Selección: la puesta principal de entrada:

- Principales características
- Fases del proceso
- Roles a desempeñar
- Implicaciones con otras áreas

Caso Practico

Sesión 9

Formación y Desarrollo : la capacitación y la promoción interna

- Principales características
- Fases del proceso
- Roles a desempeñar
- Implicaciones con otras areas

Caso Practico

Sesión 10

Desempeño y Compensación : El arte de hacer "hacer" que las cosas pasen:

- Principales características
- Fases del proceso
- Roles a desempeñar
- Implicaciones con otras areas

Caso Practico

El outsourcing en la optimización de procesos

Sesión 11

Esquema genera sobre **procesos transversales**: Outsourcing, Tranformación Digital y RSC.

Análisis de **Ventajas e Inconvenientes**: trabajo en grupos

Respaso general con el **concepto y su implantación**

Sesión 12

Mejor Practica sobre Outsourcing

La Transformación Digital
Sesión 13
Definición del concepto Implicación en la gestión de personas El debate: personas vs maquinas
Sesión 14
Mejor Practica sobre TD
Responsabilidad Social Corporativa (RSC)
Sesión 15
Definición del concepto Implicación en la gestión de personas y su carácter bidireccional El debate: RSC vs valores
Sesión 16
Mejor Practica sobre RSC
El cuadro de mando y los indicadores de gestión de HR
Sesión 17
Puesta en común del trabajo de campo por grupos de trabajo El cuadro de mando Los indicadores de gestión (KPI's)
Sesión 18
Caso práctico cuadro de mando
Sesión 19
Construcción del Cuadro y puesto en común del caso práctico Proceso y claves de implantación
Revisión de Esquema general de gestión de personas y Conclusiones
Sesión 20
Realizar un seguimiento sobre el esquema general desarrollado durante todo el master Establecer unas conclusiones generales sobre e futuro del Talent Management

METODOLOGÍA DOCENTE**Aspectos metodológicos generales de la asignatura****Metodología Presencial: Actividades**

Trabajo cooperativo de los alumnos que, en parejas o pequeños grupos, reciben una tarea, proyecto, caso o supuesto que requiere compartir la información y los recursos entre los miembros con vistas a alcanzar el objetivo común. Fundamentada en el aprendizaje por proyectos y en otros métodos, como el del caso, se estudian, planifican, implementan y desarrollan para ser presentadas las recomendaciones y sugerencias de los alumnos.

El aprendizaje por proyectos, el método del caso, los ejercicios grupales estimulan el aprendizaje inductivo. Del análisis de ejemplos concretos se construyen las distintas herramientas de análisis y se inducen normas generales de aplicación a todo tipo de empresas y sectores. Por ello, es imprescindible el estudio previo de los casos y la participación activa en las discusiones de las sesiones generales.

Las presentaciones deben ser analizadas y evaluadas por el resto de compañeros o por el profesor con el fin de profundizar más en el tema.

Lecciones de carácter expositivo.

Metodología No presencial: Actividades

Estudio individual.

Lectura individual de textos de diferente tipo (casos, libros, revistas, artículos, prensa, publicaciones en Internet, informes sobre experiencias prácticas, etc.) relacionados con las materias de estudio.

Trabajo cooperativo de los alumnos que, en parejas o pequeños grupos, reciben una tarea que requiere compartir la información y los recursos entre los miembros con vistas a alcanzar el objetivo común.

RESUMEN HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO

HORAS PRESENCIALES					
Exposición del profesor	Exposición de los alumnos. Debates y dinámicas de grupo	Ejercicios y resolución de problemas. Elaboración de trabajos aplicados	Estudio y documentación	Sesiones tutoriales	Desarrollo de proyectos reales para organizaciones
4	15	10	0	1	1
HORAS NO PRESENCIALES					
Exposición del profesor	Exposición de los alumnos. Debates y dinámicas de grupo	Ejercicios y resolución de problemas. Elaboración de trabajos aplicados	Estudio y documentación	Sesiones tutoriales	Desarrollo de proyectos reales para organizaciones
0	0	32	27	1	3

CRÉDITOS ECTS: 3,0 (94,00 horas)

advantere

School of
Management

GUÍA DOCENTE

2022 - 2023

EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Actividades de evaluación	Criterios de evaluación	Peso
<p>Valoración de los trabajos individuales o colectivos realizados por los alumnos, algunos de ellos presentados en clase.</p>	<p>Adecuación del trabajo a los objetivos planteados</p> <p>Entrega en plazo</p> <p>Adecuación y orientación a los objetivos.</p> <p>Resultados alcanzados.</p> <p>Cumplimiento de plazos.</p> <p>Es necesaria la participación de todos los miembros de cada equipo en las presentaciones y elaboraciones.</p>	<p>30</p>
<p>Realización de exámenes orales, escritos, defensas públicas y pruebas tipo test, pruebas de conceptos y resolución de casos prácticos a modo de examen</p>	<p>A lo largo del programa se realizarán exámenes o pruebas escritas en los que se pondrá a prueba la solidez de los conceptos adquiridos.</p> <p>Para aprobar la asignatura se deberán superar los exámenes y pruebas finales de cada apartado de la asignatura, en el caso de existir varios exámenes en un mismo apartado o bloque de una asignatura, la media ponderada de los ellos debe ser superior a 4,90 como condición necesaria para aprobar la asignatura.</p>	<p>50</p>
<p>Participación y aprovechamiento de las clases</p>	<p>Cuando hablamos de participación es claro que se cuentan las positivas y las negativas y que la calidad de la participación es tan importante como la cantidad. La participación en clase de los alumnos, la calidad y oportunidad de sus intervenciones, la calidad en la preparación y presentación de los trabajos, predisposición y compromiso, iniciativa, asistencia.</p>	<p>20</p>

Calificaciones

Los criterios de evaluación de la asignatura se rigen por la siguiente normativa:

1. Todos los alumnos deben de cumplir con el 100% de asistencia en los días fijados para esta asignatura. Cualquier ausencia deberá ser justificada.
2. La nota final se corresponde a la suma de las actividades de evaluación, criterios de evaluación y peso descritos en el apartado Evaluación y Criterios de Calificación.
3. Se tienen que entregar los trabajos, individuales y en grupo, en el tiempo y la forma prevista por el profesor de la asignatura.
4. Una nota final por debajo de 5 implica la realización de una prueba extraordinaria. La nota final en este examen no podrá ser superior a la mediana de los aprobados en convocatoria ordinaria.

Criterios de evaluación para aplicar a la segunda matrícula

El alumno matriculado en la asignatura por segundo año deberá de cumplir con las tareas individuales y de grupo fijadas por el profesor de la asignatura. Se mantendrán los mismos criterios de evaluación expresados en el apartado Evaluación y Criterios de Calificación.

Para aquellas circunstancias no previstas en esta Guía Docente, se aplicará el Reglamento de Advantere School of Management y el Reglamento general de Comillas.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

Bibliografía Básica

"Human Resources Champions" (Dave Ulrich) Ed. Granica

"Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice". Michael Armstrong y Stephen Taylor.

"Human Resources Strategies: Balancing Stability and Agility in Times of Digitization". Armin Trost. Ed: Springer

"Reinventing the Organization". D. Ulrich. A. Yeung.

"Humanocracy: Creating organizations as amazing as the people inside them". Gary Hammer y David

Zanini. Ed. Harvard Business Review

"The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action". Robert S. Kaplan y David P. Norton

"HR Analytics: Teoría y práctica para una analítica de RRHH con impacto". David Aguado García. Ed: ESIC

"Human Resources Outsourcing: Solutions, Suppliers, Key Processes and the Current Market" Ian Hunter, Jane Saunders.

"CSR for HR" Elaine Cohen. ED. Routledge

"Sustainability and Human Resource Management" Ina Ehnert, Wes Harry, Klaus J. Zink

Recursos web

- <https://www.rrhddigital.com/>
- <https://www.pinterest.es/consultoraenrrh/>
- <https://www.raulpiriz.wordpress.com/grupo-rhm-de-comunicacion/>
- <https://www.fororecursoshumanos.com/>
- <https://www.expansionyempleo.com/>
- <https://www.factorhuma.org/>
- <https://capitalhumano.wolterskluwer.es>
- <https://www.areas.com/>
- <http://www.humanresources.com/index.html>
- <http://www.hr.com>
- <http://www.hrmagazine.co.uk/>
- <http://www.hrvillage.com>

En cumplimiento de la normativa vigente en materia de **protección de datos de carácter personal**, le informamos y recordamos que puede consultar los aspectos relativos a privacidad y protección de datos [que ha aceptado en su matrícula](#) entrando en esta web y pulsando "descargar"

[https://servicios.upcomillas.es/sedelectronica/inicio.aspx?csv=02E4557CAA66F4A81663AD10CED66792](https://servicios.upcomillas.es/sedeelectronica/inicio.aspx?csv=02E4557CAA66F4A81663AD10CED66792)